



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.180, bir.405
tel.: +373 (0) 22 21-28-17

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-28-17

DECIZIE din 11 februarie 2019 cauza nr. 221/18

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Svetlana DOLTU – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Victorina LUCA – membră

au examinat, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarei: XXX, reprezentată de avocata Arina Țurcanu
reclamatului: YYY, reprezentat de avocatul Sergiu Cernomoretș și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Hărțuire pe criteriu de statut matrimonial și sex în câmpul muncii. Victimizare.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

3.1 Petiționara declară că, din 27.04.2015, activează în funcția de șefă a Secției urmărire penală a IP ZZZ. Petiționara menționează că pe parcursul activității nu a fost sancționată disciplinar și nici nu s-a aflat în relații litigioase cu conducerea IGP sau a IP ZZZ. Petiționara afirmă că reclamatul o hărțuiește de cauza că dlui are o atitudine discriminatorie față de femeile care ocupă funcții de conducere în profesiile masculinizate. Petiționara afirmă că reclamatul i-ar fi spus direct că își dorește un bărbat în funcția deținută de dânsa. Respectiv, după această discuție a început să-i creeze un mediu ostil și intimidant la locul de muncă. Comportamentul acestuia s-ar fi manifestat prin următoarele acțiuni: îndemnarea subalternilor petiționarei de a nu se supune indicațiilor acesteia; răspândirea informației ofensatoare despre statutul ei matrimonial și viața privată; neimplicarea acesteia în ședințele operative; repartizarea corespondenței vizate către adjunctul acesteia; neinclusiunea în graficul de serviciu drept responsabil coordonator în grupa operativă (septembrie - octombrie 2018).

Poziția reclamatului

3.2 Reclamatul a informat că ocupă funcția de Șef al Inspectoratului de Poliție ZZZ, începând cu anul 2016. Reclamatul susține că situația matrimonială a petiționarei nu îi era cunoscută, până a face cunoștință cu plângerea. Reclamatul declară că nu este susținătorul ideii precum că funcțiile de conducere în cadrul IP ZZZ urmează să fie ocupate de către bărbați. Acesta informează că recent, la data de 10.08.2018 în funcția de șef Secție Securitate Publică a fost numită a doamnă, de asemenea, la data de 9.02.2018 în funcția de șef Secție Resurse Umane a fost numită prin avansare o altă doamnă.

3.3 Reclamatul comunică că de când a fost numit în funcție numărul angajaților este mereu

în creștere. Astfel, acesta susține că, în perioada 2016-2018, 15 angajate au fost fie avansate. Dânsul informează că petiționara, în perioada de când a fost numit, i-au fost conferite diverse stimulări (11 la număr).

- 3.4 Referitor la neinclusiunea în graficele de serviciu, reclamatul notează că nu este el direct responsabil de stabilirea acestora, ci șeful Managementului Operațional. Totodată, explică că la întocmirea acestora de ține cont de graficul concediilor planificate. Astfel, ținând cont că petiționara în perioada septembrie-octombrie 2018, avea planificat concediul de odihnă, s-a decis substituirea acesteia. Reclamatul comunică, de asemenea, că petiționara putea să solicite modificarea graficului, însă nu a făcut-o.
- 3.5 Referitor la repartizarea materialelor, reclamatul explică că aceasta se operează în dependență de specificul activității, respectiv, de conținutul acestora. Reclamatul notează că adjunctul Secției urmărire penală, prin ordin, este desemnat responsabil de arhiva urmăririi penale. Prin urmare, dacă materialele parvenite urmau a fi transmise în arhivă, acestea erau repartizate dumnealui. Reclamatul informează că statistic media lunară a materialelor repartizate de acesta către petiționară, în perioada ianuarie-august 2018 a constituit 26, pe când media lunară pentru cele repartizate către adjunctul acesteia a constituit 21. Totodată, reclamatul susține că numărul mai mic de documente repartizate în perioada septembrie-octombrie 2018 a fost determinat de faptul că petiționara s-a aflat în concediu anual de odihnă.
- 3.6 Reclamatul generalizează că acțiunile de hărțuire invocate de petiționară vizează perioada septembrie - octombrie 2018, timp în care petiționara a activat sporadic, fiind în concedii (03.09.2018 - învoită de la serviciu pe motiv de ordin personal; 24.09.2018 până la 14.10.2018 - concediul ordinar de odihnă; 25.10.2018 - învoită de la serviciu pe motiv de ordin personal; 31.10.2018 - învoită de la serviciu pe motiv de ordin personal). Reclamatul solicită respingerea alegațiilor petiționarei ca fiind neîntemeiate.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova prin art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.
- 4.2 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității la art. 1 alin. (1) stabilește** că scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar; **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criteriile presupuse; hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege; victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă; **alin. (2)** se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: **lit. f)** hărțuirea.
- 4.3 **Legea nr.320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului, la art.4 alin. (1) prevede** că activitatea Poliției se desfășoară exclusiv în baza și pentru executarea legii, în interesul persoanei, al comunității și în sprijinul instituțiilor statului, pentru apărarea drepturilor și libertăților fundamentale și demnității umane, prevăzute în

Declarația universală a drepturilor omului, în Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, în Codul european de etică al poliției și în alte acte internaționale, în conformitate cu principiile legalității, respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, imparțialității și nediscriminării, controlului ierarhic permanent, răspunderii personale și profesionalismului, transparenței, respectării secretului de stat și al altor informații oficiale cu accesibilitate limitată.

- 4.4 **Codul muncii nr. 154/2003 la art. 1** prevede noțiunea de demnitate în muncă – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului; **art. 8 alin. (1)** în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 9 alin. (2)** angajatorul este obligat: **lit. d)** să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă; **lit. f⁶)** să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.
- 4.5 **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 111 din 25.06.1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei în art. 1 lit. a)** definește noțiunea de discriminare ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei; **art. 2** obligă orice stat membru care aplică prezenta convenție să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.
- 4.6 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale în art. 2 alin. (2)** stipulează că, statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau pe orice altă împrejurare. **art. 6 alin. (1)** stabilește că, statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de hărțuire pe criteriu de statut matrimonial și sex la locul de muncă.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.1 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza Dordevic c. Croația par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) stabilesc o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționara/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Pentru a institui o prezumția hărțuirii petiționara urma să prezinte fapte care să arate prezența cumulativă a următoarelor elemente:
- a) comportamentul nedorit,
 - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator,
 - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea,
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.3 Analizând materialele dosarului, Consiliul stabilește că prezumția hărțuirii a fost instituită. Consiliul a luat act că petiționara a fost intimidată la locul de muncă de către conducătorul său direct. Intimidarea acesteia s-a manifestat prin următoarele acțiuni: îndemnarea subalternilor petiționarei de a nu se supune indicațiilor acesteia;

răspândirea informației ofensatoare despre statutul ei matrimonial și viața sa privată; neimplicarea acesteia în ședințele operative organizate; ignorarea acesteia la repartizarea corespondenței de serviciu; neincluderea în graficul de serviciu drept responsabil coordonator în grupa operativă. Consiliul a acceptat că totalitatea acestor acțiuni sunt de natura să creeze un mediu intimidant și aduc atingere integrității morale a angajatului. Consiliul a luat act de faptul că acest comportament nedorit a fost aplicat de reclamat din considerentul că petiționara este o femeie divorțată care activează într-un colectiv preponderent format din bărbați. Acestea fiind invocate, Consiliul a reținut criteriile de statut matrimonial și sex.

- 5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplîns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.5 Reclamatul, în susținerea poziției sale, a infirmat aplicabilitatea criteriilor invocate, susținând că despre statutul matrimonial a aflat doar din plângerea petiționarei, cât ține de criteriul de sex a notat că de când a fost numit în funcție numărul angajaților de sex feminin a crescut. Reclamatul afirmă că a fost imposibil să hărțuiască petiționara în perioada indicată de aceasta (august 2018 – octombrie 2018), or majoritatea timpului aceasta s-a aflat în concediu sau a beneficiat de zile de odihnă din cont propriu. Reclamatul consideră nefondate alegațiile privind repartizarea judicioasă a corespondenței, explicând că aceasta are direct legătură cu specificul muncii. Cât privește neincluderea în graficul de serviciu, reclamatul notează că acest fapt s-a datorat suprapunerii cu programul de concediu planificat de petiționară.
- 5.6 Consiliul, examinând în contradictoriu argumentele și probele înaintate de părți, stabilește că acțiunile de hărțuire în privința petiționarei au început a fi aplicate din luna august 2018, or probele administrate la dosar vizează doar perioada august 2018 – noiembrie 2018. Astfel, Consiliul se va expune în parte pe fiecare acțiune deplînsă de petiționară care a avut loc în această perioadă.
- 5.7 Consiliul respinge alegațiile petiționarei privind îndemnarea subalternilor acesteia de a nu se supune indicațiilor. Consiliului nu i-au fost prezentate probe care să confirme aceste afirmații, respectiv le consideră declarative.
- 5.8 Cât privește neincluderea în graficul de serviciu drept responsabil coordonator în grupa operativă, Consiliul reține explicația reclamatului că la întocmirea acestora se ține cont de graficul concediilor planificate. Consiliul nu a putut stabili că această acțiune de izolare (neincluderea în coordonarea grupelor operative) ar fi fost una sistematică. Petiționara a relatat despre un singur caz din luna septembrie - octombrie 2018, perioadă care a coincis cu graficul său de concediu. Astfel, Consiliul consideră obiectivă această explicație.
- 5.9 Cu referire la neimplicarea petiționarei în activitățile IP ZZZ, Consiliul a reținut că petiționara nu a participat la două ședințe ale comisiilor instituite în IP ZZZ, compuse din conducătorii subdiviziunilor acestuia și anume din data de 24.08.2018 (f.d.191) și din 20.09.2018 (f.d.189). Consiliul a constatat că, deși petiționara se afla la muncă, doar pentru secția pe care o conduce petiționara a fost inclus adjunctul, celelalte subdiviziuni au fost reprezentanțe de șefi. Acestea fiind constatate, Consiliul reține că prin aceste acțiuni petiționara a fost exclusă de la gestionarea activităților ce trebuiau să-i revină în calitate de manager al secției. Cu toate acestea, Consiliul nu poate stabili cu certitudine că această excludere s-a datorat statutului ei matrimonial și sexului. Consiliul observă că printre conducători în aceste comisii sunt incluse și alte șefe, iar statutul matrimonial, în această situație, nu își găsește aplicabilitatea.
- 5.10 Referitor la repartizarea corespondenței, argumentul reclamatului precum că aceasta se face în funcție de specificul atribuțiilor nu este obiectiv, or conducătorul subdiviziunii, conform fișei de post, este responsabil pentru gestionarea activității, inclusiv a corespondenței. Reclamatul, de asemenea, a invocat că adjunctul petiționarei, prin ordin, este desemnat responsabil de arhiva urmăriri penale, subliniind că doar actele care urmau a fi transmise către arhivă îi erau repartizate acestuia. Cu toate acestea, Consiliul a constatat contrariul. De exemplu, informația expediată de către Direcția generală urmărire penală adresată tuturor conducătorilor subdiviziunilor teritoriale și

specializate de urmărire penală ale IGP, a fost vizată adjunctului, deși, era o informație care, conform conținutului acesteia, urma să fie repartizată conducătorului subdiviziunii urmărire penală, și anume petiționarei (f.d. 194). Mai mult, chiar și în situația în care adjunctul este responsabil de arhiva urmăririi penale, petiționara ca conducător a subdiviziunii trebuie să cunoască despre tot fluxul corespondenței, inclusiv și cele care se arhivează. Astfel, Consiliul acceptă alegațiile petiționarei precum că această acțiune a reclamatului a condus la izolarea profesională a acesteia, subminând statul ei profesional ca femeie în funcție de conducere.

- 5.11 Consiliul a luat act de înregistrarea audio în care petiționara îi reproșează reclamatului că acesta răspândește zvonuri despre viața ei privată (relații amoroase cu un coleg de serviciu). Consiliul notează că discuții pe marginea unui astfel de aspect intim la viații nu sunt acceptabile de a fi abordate la locul de muncă. Toate discuțiile în relațiile dintre conducător și subaltern, la locul de muncă, trebuie să rămână în sfera profesională. Orice obiecție cu privire la viața intimă lezează reputația salariatului și depășește cadrul relațiilor general acceptabile în contextul raporturilor de muncă. Consiliul a observat că aceste obiecții au vizat doar comportamentul petiționarei, nu și a colegului despre care se presupune că ar fi avut o idilă. Astfel, Consiliul reține că intimidarea petiționarei sub aspectul relațiilor private a fost determinată de sexul acesteia, și anume că este femeie. De asemenea, aplicabilitatea criteriului de sex, poate fi reținută din afirmația reclamatului precum că pe funcția de șef al secției urmărire penală el ar vedea un bărbat (intervalul 04:00 - 04:41 și minutul 13:52 din înregistrarea audio anexată la dosar) denotă motivul pentru care acesta a început să aplice aceste presiuni psihologice asupra petiționarei. Totodată, ținând cont de natura zvonurilor răspândite, Consiliul reține o legătură de cauzalitate dintre statutul matrimonial și comportamentul deplâns. Or, din dezbaterile părților desfășurate în timpul audierilor, Consiliul a luat act că reclamatul cunoștea despre statutul matrimonial al acesteia. De asemenea, acest fapt se confirmă din conținutul Notei informative privind activitatea de diagnosticare organizațională desfășurată la data de 10.08.2018 în cadrul IP ZZZ, vizată de către reclamat.
- 5.12 Consiliul, în egală măsură, a luat act de conținutul studiului intitulat evaluarea longitudinală a dinamicii climatului organizațional, analiza evoluției comportamentelor manageriale prin prisma eticii profesionale, echidistanței și transparenței. Consiliul a observat că întrebările au fost formulate tendențios, fără a se asigura imparțialitatea. Consiliul atrage atenția că la formularea întrebării care a vizat aprecierea activității șefei secției urmărire penală (a petiționarei) s-a pus acest pe aspectul moralității (f.d. 158). *Per a contrariu*, întrebarea formulată pentru a da un calificativ activității secției investigații infracțiuni (conducător un bărbat) a avut un caracter strict profesional (f.d. 158). În egală măsură, analizând datele statistice ale per Item, și anume la comportamentul amoral, Consiliul reține că pentru șefa secției urmărire penală (petiționara) - 33% au răspuns că da, pentru șefa securitate publică - 31% au răspuns afirmativ. Respectiv, reiese că datele studiului arătau probleme de amoralitate pentru conducătorii a două subdiviziuni, iar întrebarea focalizată pe acest aspect a fost adresată doar în privința petiționarei, care la acest moment se afla în proces de divorț.
- 5.13 Acestea fiind stabilite, Consiliul califică aceste acțiuni drept o formă de hărțuire psihologică la locul de muncă, în rezultatul căreia petiționarei i s-a creat o ambianță de muncă intimidantă, aducându-se astfel atingere demnității și reputației acesteia.
- 5.14 În ședința de audieri, petiționara a declarat că acțiunile tendențioase la adresa sa continuă, comunicând că după ce a depus plângere la Consiliul, aceasta a fost sancționată. Acestea fiind invocate, Consiliul stabilește prezumția victimizării, și anume:
- a) survenirea consecințelor adverse
 - b) soldate ca urmare a depunerii unei plângeri în scopul aplicării Legii cu privire la asigurarea egalității.
- 5.15 Consiliul a stabilit că petiționara a fost anchetată sub aspect disciplinar de două ori, și anume: pentru că nu a purtat uniforma (în data de 27.12.2018), fiind strict avertizată și pentru întârziere la serviciu (în data de 04.01.2019), fiind atenționată. Pentru a constata faptul victimizării, Consiliul urmează să aprecieze existența legăturii de cauzalitate dintre faptul depunerii plângerii și survenirea consecințelor deplânse.

- 5.16 Reclamatul a informat Consiliul că în aceeași perioadă pentru aceleași abateri și cu aceleași sancțiuni au fost vizați și alți angajați, nu doar petiționara.
- 5.17 Consiliul respinge insinuările reclamatului precum că ar fi doar o simplă coincidență faptul că petiționara a fost sancționată imediat după depunerea plângerii. Consiliul califică probele prezentate de reclamat ca fiind compromise, or ele sunt date exact cu o zi înaintea ședinței de audieri, care s-a desfășurat în data de 22.01.2019, ședință în care acesta urma să prezinte probe în apărarea sa. Consiliul notează că în ipoteza în care, într-adevăr, anterior angajații IP, inclusiv, petiționara au fost anchetați disciplinar pe faptul admiterii acestor abateri (port uniformă și întârzieri) reclamatul avea toată libertatea de a le prezenta și a-și consolida strategia de apărare cu probe mai pertinente. Acestea fiind elucidate, Consiliul stabilește existența consecinței adverse (sancționarea disciplinară) survenită urmare a depunerii plângerii la Consiliu privind hărțuirea.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 2 și art. 7 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și pct. 61 din Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă hărțuire pe criteriile de statut matrimonial și sex în câmpul muncii.
2. Faptele constatate reprezintă victimizarea petiționarei.
3. Se constată fapta contravențională și se va întocmi un proces-verbal dlui YYY privind comiterea contravenției prevăzute de art. 54² alin. (2) Cod Contravențional.
4. Consiliul recomandă reclamatului să-și stopeze comportamentul intimidant față de petiționară și să-și prezinte scuzele.
5. Consiliul remite prezenta decizie către Inspectoratul General de Poliție (IGP) pentru a demara desfășurarea unui studiu prin care să fie analizate aspectele de gender în activitatea polițienească cu implicarea Asociației Femeilor din Poliție.
6. Reclamatul va informa Consiliul, în termen de 10 zile calendaristice de la recepționarea prezentei decizii, despre acțiunile realizate și cele planificate pentru implementarea recomandărilor formulate de Consiliu.
7. Inspectoratul General de Poliție va informa Consiliul, în termen de 30 zile calendaristice de la recepționarea prezentei decizii, despre acțiunile realizate și cele planificate pentru implementarea recomandării formulate de Consiliu.
8. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
9. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 ale Legii nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și Legii nr. 793/2000 contenciosului administrativ.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră